

Rezension: Angelika Koch, 2008: Allzeitverfügbar? Rechtsansprüche auf Teilzeit in der betrieblichen Praxis bei Hochqualifizierten

Klinkhammer, Nicole

Veröffentlichungsversion / Published Version

Rezension / review

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Verlag Barbara Budrich

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Klinkhammer, N. (2009). Rezension: Angelika Koch, 2008: Allzeitverfügbar? Rechtsansprüche auf Teilzeit in der betrieblichen Praxis bei Hochqualifizierten. [Rezension des Buches *Allzeitverfügbar? Rechtsansprüche auf Teilzeit in der betrieblichen Praxis bei Hochqualifizierten*, von A. Koch]. *GENDER - Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, 1(1), 170-172. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-393634>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-SA Lizenz (Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-SA Licence (Attribution-ShareAlike). For more Information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>

Zur Person

Ulrike Vogel, Prof. Dr., TU Braunschweig (i.R.). Arbeitsschwerpunkte: Geschlechterforschung, Wissenschaftskarrieren von Frauen und Männern, Habitus im sozialen Feld von Beruf und Familie. Kontakt: Kötherberg 8, 38104 Braunschweig, Tel: 0531-361282. E-Mail: u.vogel@tu-braunschweig.de

Nicole Klinkhammer

Angelika Koch, 2008: Allzeitverfügbar? Rechtsansprüche auf Teilzeit in der betrieblichen Praxis bei Hochqualifizierten.

Münster: Westfälisches Dampfboot, 267 Seiten, 27,90 Euro

Berufstätige Eltern durch bessere Rahmenbedingungen in ihrer Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen, dies ist bereits lange die Forderung (frauen-)politischer AkteurInnen. In Anbetracht der öffentlichen Aufmerksamkeit, die diesem Thema geschenkt wird, kommt Optimismus auf: Ist die Anerkennung von Fürsorgearbeit – geleistet von Männern wie Frauen gleichermaßen –, die Pflege von bedürftigen Jungen und Alten, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der unternehmerischen Handlungspraxis angekommen? Die qualitative Studie von *Angelika Koch* ist in diesem Themenspektrum einzuordnen, wenngleich sich die Autorin in ihrer empirischen Untersuchung auf die Gestaltungsmöglichkeiten in der Vereinbarkeit von hochqualifizierter Beschäftigung (mit und ohne Führungsaufgaben) und Fürsorgeaufgaben konzentriert (S. 15). Die Betrachtung dieser Akteursgruppe ist besonders spannend, denn gerade Führungspositionen kennzeichnen überdurchschnittlich hohe Arbeitszeiten in Verbindung mit der Erwartung ständiger Verfügbarkeit für die betrieblichen Belange. Die Folge ist eine hohe Geschlechtersegregation in der Unternehmenshierarchie – sprich: Frauen bzw. Mütter finden sich nur selten auf den Chefetagen. Die ausgewählte Befragtengruppe kann demzufolge hinsichtlich der Frage der Familienfreundlichkeit in Unternehmen durchaus als eine Art Seismograph für die betriebliche Akzeptanz einer familien- oder fürsorgeorientierten Arbeitszeit- bzw. Personalpolitik gesehen werden.

Rechtliche Instrumente für eine Kombination von Fürsorgearbeit und hochqualifizierter Beschäftigung im Unternehmen stellen das im Jahr 2001 verabschiedete Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit sowie das Teilzeit- und Befristungsgesetz zur Verfügung. Da der Gesetzgeber damit erstmals Rechtsansprüche auf reduzierte Arbeitszeiten in und nach der Elternzeit geschaffen hat, ergeben sich, so Koch, neue Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung für die Beschäftigten, auch und gerade auf den höchsten Ebenen der betrieblichen Hierarchie. Das Forschungsinteresse der Autorin richtet sich auf die Frage, ob und wie Personalverantwortliche und Mitglieder der betrieblichen Interessenvertretung diese Möglichkeiten umsetzen, welche Faktoren diese Umsetzung beeinflussen und wie sich Geschlecht in diesem Kontext auswirkt. Ziel der Studie ist es, neue Möglichkeiten bzw. auch Bedingungen für die Gestaltung der Kombination von Erwerbs- und Familienarbeit aufzuzeigen (S. 15).

Durch die prägnante und fachlich übersichtliche Einführung in die für diese Studie relevante Ausgangslage (Kapitel 1-3), wird die Leserin/der Leser gekannt an die Konzeption der Studie, – Zielsetzung und Fragestellung sowie den theoretisch-analytischen Bezugsrahmen und die Methodik – herangeführt (Kapitel 4-5). Für Theorieinteressierte sind diese Kapitel bzw. deren Anwendung auf das untersuchte Forschungsfeld äußerst spannend. In dieser anspruchsvollen und wohl durchdachten Konzeption liegt eine besondere Stärke des Werkes: durch Einbezug des Bourdieuschen Habituskonzeptes sowie der Konzeptionalisierung sozialer Praxis auf der einen und dem theoretischen Verständnis von Geschlecht als Prozess- und Strukturkategorie auf der anderen Seite gelingt es der Autorin verschiedene Theorie-Linien ertragreich für die Analyse der sozialen Handlungspraxis der AkteurInnen zusammenzuführen.

Das Herzstück des Buches bilden die in Kapitel 6 vorgestellten Fallauswertungen. In einem mehrschrittigen Auswertungsverfahren wurden die insgesamt 37 qualitativen Interviews mit männlichen wie weiblichen Personalverantwortlichen des mittleren und oberen Managements sowie BetriebsrätInnen, die für den erforschten Themenbereich verantwortlich sind, sowie Betriebsratsvorsitzende und stellvertretende Vorsitzende in fünf Großbetrieben aus drei verschiedenen Branchen ausgewertet (S. 74). Nach einer inhaltsanalytischen Bearbeitung aller Interviews wurden vier vertiefende Fallrekonstruktionen vorgenommen (S. 85f.). Dabei bilden die anschaulich und mit interessanten Zitatausschnitten belebten Fälle das Ergebnis der vertiefenden Fallanalysen. Spätestens an diesem Punkt kommt auch die/der eher praxisorientierte Leserin/Leser zum Zuge. Jeder Fall, der für die exemplarische Darstellung eines spezifischen Handlungsmusters steht, wird unter Berücksichtigung des betrieblichen wie lebensgeschichtlichen Hintergrundes des Befragten eingeführt und entlang der zentralen Analyseerkenntnisse vorstellt. Einzelne Highlights sollen an dieser Stelle die Neugier für die eigene Lektüre wecken.

Eine der zentralen Erkenntnisse ist, dass unter dem enormen Anpassungsdruck entgrenzter Arbeitszeit und dem Mythos der „Allzeitverfügbarkeit“ Fürsorgearbeit für das gewählte Arbeitsmodell bzw. die berufliche Weiterentwicklung im Sinne eines betrieblichen Aufstiegs ausgeschlossen wird. Erwerbsarbeit ist Leben und Fürsorgearbeit nur hinderlich. Sie ist negativ besetzt, wird als fehlende Karriereambition gedeutet und weiterhin als Folie für geschlechterstereotype Zuschreibungen herangezogen. So bildet sich die Hierarchie in der Arbeitsorganisation über das gewählte Arbeitszeitmodell: Teilzeit wird auf der Ebene hochqualifizierter Erwerbstätigkeit ausgeschlossen und hat in der Regel eine Dequalifizierung zur Konsequenz. Die seit 2001 geltenden Rechte werden in der Handlungspraxis der betrieblichen AkteurInnen schlicht nicht thematisiert, sie sind tabu.

Die Zusammenhänge sind noch weitaus komplexer: So konnte Koch durch den Einbezug der lebensgeschichtlichen Dimension einer/s jeden Befragten den Einfluss der eigenen Biografie für die betriebliche Handlungspraxis und den daraus resultierenden Umgang mit den Teilzeitrechten herausarbeiten. Es ist die „Geschichte der Individuen“ (S. 239), die persönlichen Erfahrungen im gewählten Arbeits- und Lebensmodell, die das Handeln und die dort verankerten Wahrnehmungs- und Deutungsmuster prägen. So dient die von den Befragten konstruierte funktionale Trennung von Erwerbsarbeit und Fürsorge sowie die Abwehr der neuen Rechte auch dem „Selbstschutz“, nämlich das eigene Lebensmodell mit entgrenzten Arbeitszeiten und den damit verknüpften Kosten nicht infrage zu stellen. Es kann jedoch nicht davon ausgegangen werden, dass alle Hochqualifizier-

ten qua beruflich eingeschlagenem Pfad Fürsorgearbeit für sich ausschließen. Vielmehr basiert der berufliche Habitus entgrenzter Arbeitszeiten auf einem konfliktreichen und anstrengenden Anpassungsprozess. Es sind in der Regel die Frauen, die eigene familiäre Bindungs- und Fürsorgewünsche ausblenden und sich der gegebenen Struktur anpassen (S. 229). Spiegelbildlich gehört zu diesem Habitus die negative Besetzung des Wertes von Fürsorgearbeit als „weiblichem Modell des Selbstausschlusses von Karriere“ (S. 229). Zugleich wird betriebliche Praxis nicht infrage gestellt, was nach Koch verbunden ist mit Machtzuschreibungen und „der Deutung der betrieblichen Praxis als unveränderbar“ (S. 231). So konstruiert sich der Mythos der „Allzeitverfügbarkeit“ als hegemonialer Diskurs, der sich unter Ausschluss von Kritik und Gegenstimmen stetig reproduziert.

Das Kapitel 7 schließt die Ausführungen der Autorin. Auf der Ebene der Umgangsmuster nimmt sie eine Typenbildung vor, mit der unterschiedliche Umgangsmuster in der Kombination von Erwerbs- und Fürsorgearbeit und dem daraus resultierenden Umgang mit den Teilzeitrechten herausgearbeitet werden. „Stoff“ zum Weiterdenken bietet die abschließende Reflexion hinsichtlich der Frage, welche Implikationen die Ergebnisse für eine „Politik der Rechte“ bieten. Grundlegend für die Möglichkeiten der Neugestaltung von Arbeit(szeit) in Kombination mit Fürsorge für Andere ist dabei eine Transformation wohlfahrtsstaatlicher Politik, die die „Anerkennung des gesellschaftlichen Wertes von Fürsorge und Fürsorgearbeit und die Anerkennung vielfältiger Differenz“ (S. 250) zur Voraussetzung hat.

Insgesamt legt die Studie von Angelika Koch in ihren Analysen eindrücklich die komplexen Wirkungszusammenhänge zwischen sozialen Handlungspraktiken in Organisationen, den Zuschreibungsprozessen von Geschlecht und dem Einfluss individueller Lebens- und Arbeitsmodelle offen. Dabei wirken die Erkenntnisse zum betrieblichen Umgang mit Vereinbarkeitsrechten eher ernüchternd: Von einer Anerkennung der Fürsorgearbeit als Ausdruck einer familienfreundlichen Arbeitswelt auf allen betrieblichen Ebenen kann nicht die Rede sein. Das Buch ist uneingeschränkt allen zu empfehlen, die betriebs- oder politikpraktisch wie wissenschaftlich Interesse an einer differenzierten Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen wie betrieblichen Umgangsformen von Vereinbarkeits-, im Sinne von Arbeits- wie Fürsorgerechten, ihren Restriktionen und vor allem ihren Potenzialen haben. Die Lektüre bietet damit viel Anregungspotenzial, stimmt teilweise nachdenklich und weist nicht zuletzt auf den Bedarf wissenschaftlich reflektierter bzw. sensibilisierter Arbeitszeit- und Geschlechterpolitik im Betrieb hin.

Zur Person

Nicole Klinkhammer, M.A., geb. 1978, Studium der Politikwissenschaft, Soziologie und Erziehungswissenschaft an der Universität Bonn und Aalborg (DK), danach u.a. wissenschaftliche Referentin am Deutschen Jugendinstitut e.V., derzeit: Promotion an der Universität Halle-Wittenberg, Doktorandin in der Graduiertenförderung der Friedrich-Ebert-Stiftung.
Kontakt: E-Mail: nicole.klinkhammer@gmx.de